

LGBT+



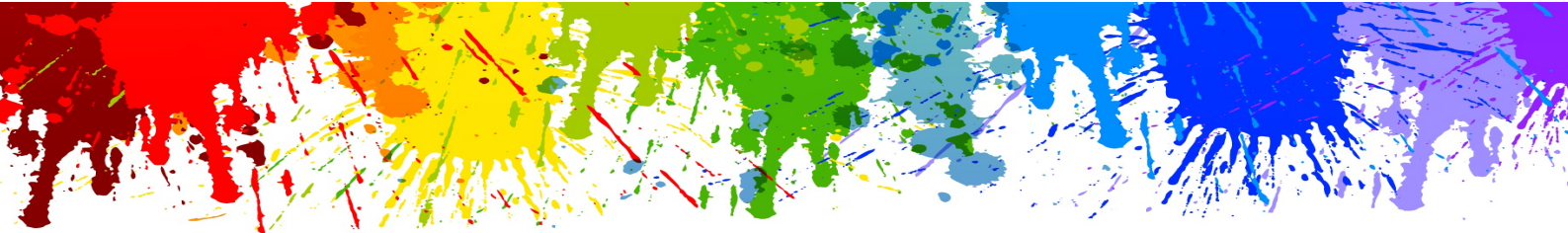
in der Pfadibewegung Schweiz

Gilwell Ticket

22. Gilwellstamm 2018 / 2019

David Saladin / Bär

Romano Camenzind / Kangaroo



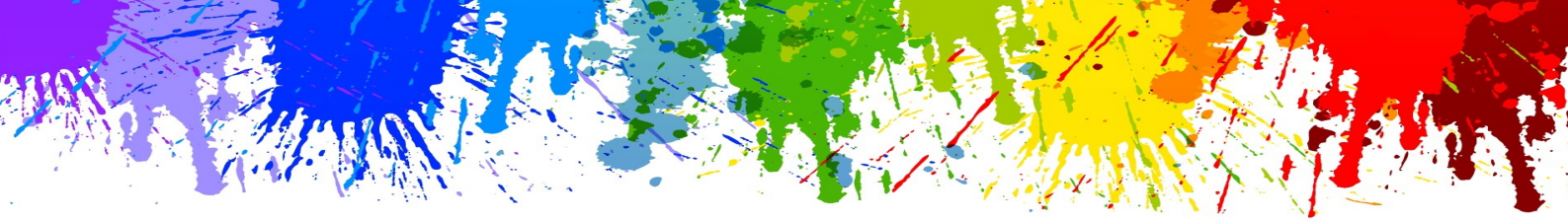
“Happiness is open to all“

Robert Baden-Powell
Gründer der Pfadfinder_innen-Bewegung



Inhalt:

1.	Einleitung	4
1.1	Aufgabenstellung	4
1.2	Abgrenzung und Einleitung	5
1.3	Ziele dieses Tickets.....	7
2.	Analyse Ist-Zustand	8
2.1	Begriffserklärung	8
2.2	Stakeholders	9
2.3	Bedürfnissabklärung	10
2.3.1	Was sind die Bedürfnisse der ProKo:.....	10
2.3.2	Kantonsleitungen	11
2.3.3	Kursleiter.....	12
2.3.4	Abteilungsleiter / Stufenleiter / Gruppenleiter	12
2.3.5	«LGBT+»-Pfadis	13
2.3.6	Pädagogen	15
2.4	Konfliktpotential.....	16
3.	Empfehlungen.....	17
3.1	Ausbildung und Sensibilisierung.....	17
3.1.1	Pfadiprofil.....	18
3.1.2	Bearbeitung in Abteilung	19
3.1.3	Bearbeitung in Kursen / Lagern.....	20
3.1.4	Hilfsmittel	21



3.2	Konzept «Rainbow Scouts»	23
3.2.1	Das Beispiel «Rainbow Scouting Austria».....	23
3.2.2	Konzeptidee für die PBS	25
3.3	Haltungspapier PBS.....	29
3.4	Eingliederung in PBS / Medienwirksamkeit	30
4.	Timeline	32
5.	Fazit / Zusammenfassung	33
5.1	Fazit Kangoroo.....	33
5.2	Fazit Bär.....	34
6.	Anhang 1, Vorschlag Haltungspapier	35
6.1	LGBT+ und Geschlechtsidentität in der Pfadi.....	35
7.	Anhang 2, WOSM Vorlagen	36
7.1	Diversity and Inclusion Broschüre	36
7.2	Diversity and Inclusion Flyer / Sticker.....	36
7.3	Diversity and Inclusion Poster	37
8.	Anhang 3, Quellenangaben.....	39

1. Einleitung

1.1 Aufgabenstellung

Die Aufgabenstellung [1]: «...Die Themen «Gender» und «LGBT» wurden von der PBS als für die Pfadi relevante gesellschaftliche Themen erkannt. Im Rahmen der Umsetzung der neuen PBS-Strategie sollen die aufgenommenen Fragen in den nächsten fünf Jahren vertieft bearbeitet werden. ...»

Pfadiprofil / Pfadiprogramm

Werden die Aktivitäten allen Bedürfnissen gerecht? [1]

Wie ist die Verwendung der Sprache bezüglich Geschlechtsidentitäten und sexueller Ausrichtung? [1]

Zielt das Pfadiprofil / Pfadiangebot auf eine bestimmte Geschlechtsidentität ab? [1]

Gender und LGBT+ in der Pfadi

Was wollen wir? Was braucht es, damit das Pfadiangebot offen für alle ist und jedes Individuum in seiner ganzheitlichen Entwicklung fördert? Müsste man das Thema «Diversität» übergeordnet angehen oder alle Identitäten weiterhin individuell behandeln (z.B. LGBT+, PTA, Kinder und Jugendliche mit herausforderndem Verhalten, Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund). Evtl. grober Entwurf eines Haltungspapiers.



1.2 Abgrenzung und Einleitung

Abgrenzung Ticket

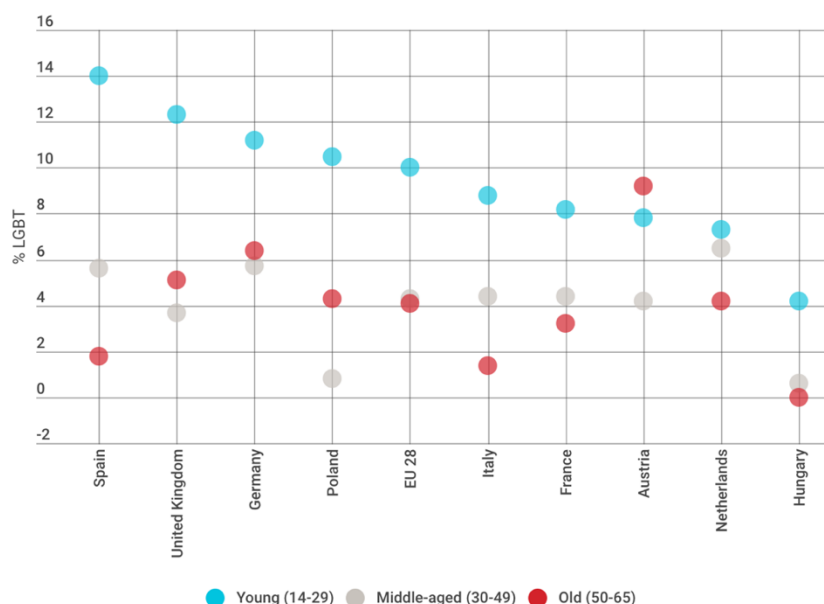
Da die Themen «Gender» und «LGBT+» sehr unterschiedliche Aspekte beinhalten, begrenzen wir uns in diesem Ticket auf den Themenbereich LGBT+. Wir befassen uns mit den folgenden Themenbereichen: Wie sollen wir in der Pfadi mit diesem Thema umgehen? Wann sind die Besten Zeitpunkte in der Ausbildung? [1]

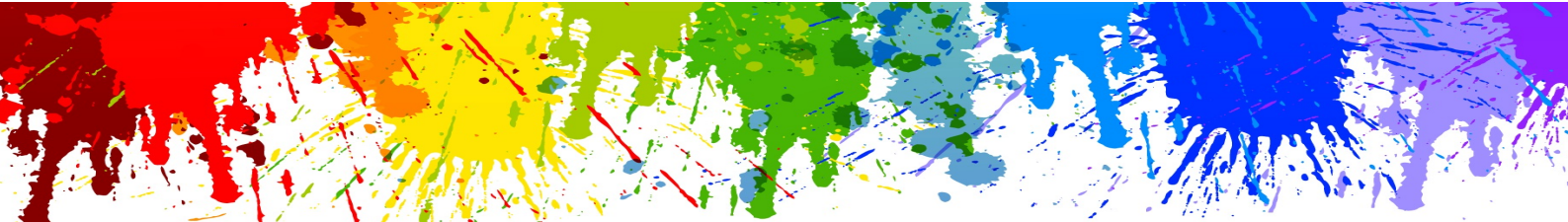
Mit diesem Ticket wollen wir Empfehlungen für mögliche Wege aufzeigen mit denen das Thema LGBT+ in der Pfadi behandelt werden kann. Dabei sollen, im speziellen, Ideen für Hilfsmittel und Plattformen sowie ein Haltungspapier vorgestellt werden.

Ein relevantes Thema

Beim Thema LGBT+ ist es schwierig eine genaue Prozentzahl für den Bevölkerungsanteil zu nennen. Fachleute gehen von einer Zahl zwischen 3 bis 10 Prozent aus. Eine Studie von Dalia Research aus Berlin hat ergeben, dass unter den 11754 befragten Personen in der EU durchschnittlich 5.9 Prozent angegeben haben, dass sie sich als lesbisch, schwul, bisexuell oder transgender identifizieren. In Deutschland erreicht die Prozentzahl sogar 7.4 Prozent. Die Schweiz war nicht Teil dieser Erhebung. Deutschland ist uns jedoch kulturell ziemlich ähnlich, was vermuten lässt, dass sich die Zahl in der Schweiz ebenfalls im gleichen Rahmen bewegen müsste. Vermutlich ist 10 Prozent eine realistische Zahl da es vor allem bei diesem, noch immer nicht in der gesamten Gesellschaft akzeptierten Thema, eine recht grosse Dunkelziffer geben dürfte.

Diese Statistik zeigt auch dass, vor allem ein grosser Anteil an Jugendlichen und jungen Erwachsenen, ihre sexuelle Orientierung als «nicht-heterosexuell» angeben. Dieses Thema betrifft die Pfadi als Jugendorganisation also ganz speziell.





Bei unserer Recherche stiessen wir auf eine andere sehr traurige Statistik: In der Schweiz gibt es pro Jahr etwa 1000 Suizide. Gemäss einer Studie der Universität Zürich ist die Zahl der Suizidversuche von homo- und bisexuellen, männlichen Jugendlichen fünfmal höher als die bei Heterosexuellen. Der etwa gleiche Faktor ist bei Depressionsanzeichen anzutreffen. Es gibt viele Gründe dafür. Diskriminierung, Bullying und Gewalt während dem Coming-Out Prozess, aber auch Ablehnung durch die Familie und negative Reaktionen oder fehlender Support von anderen Bezugspersonen.

Für die Pfadi als grössten Jugendverein der Schweiz ist es wichtig, dass dieses Thema offen diskutiert und den Leitenden und Teilnehmern geeignete Hilfsmittel und Unterlagen zur Verfügung gestellt bekommen. Zudem wäre eine Austauschplattform für Betroffene und interessierte Pfadis wünschenswert.

«Wir Pfadi wollen: ... Offen und ehrlich sein»

Das Thema LGBT+ kann und darf in unserer heutigen Gesellschaft nicht mehr länger tabuisiert werden.

«Wir Pfadi wollen: ... Andere verstehen und achten»

Die Rechte derer, welche eine andere sexuelle Ausrichtung oder Identität haben, müssen gleich sein wie die aller anderen.

«Wir Pfadi wollen: ... Sorge tragen zur Natur und allem Leben»

Ihre Gesundheit und Entwicklung darf nicht wegen Ihrer sexuellen Ausrichtung oder ihrer Genderidentität negativ beeinflusst oder gar gefährdet werden.

«Wir Pfadi wollen: ... Unsere Hilfe anbieten»

Sie sollen nicht mit der Herausforderung des «anders seins» alleine gelassen sondern aktiv unterstützt werden.

«Wir Pfadi wollen: ... Schwierigkeiten mit Zuversicht begegnen»

All dies mit dem Ziel dass LGBT+ irgendwann einmal so normal ist, dass es egal ist ob ich mich nun für das andere oder das gleiche Geschlecht interessiere, oder mit welchem Geschlecht ich mich identifiziere.

Pfadiumfeld

In unserem persönlichen Pfadi-Umfeld kennen wir einige nicht-heterosexuelle oder nonbinäre Personen, welche mit Vorurteilen oder der Angst vor Ausgrenzung während ihrer aktiven Pfadizeit nicht offen über ihre Sexualität oder ihre Geschlechtszugehörigkeit sprechen konnten. Dieses Ticket ist all denen gewidmet, welche mit solchen Problemen und der fehlenden Information und Sensibilisierung der Mitpfadis zu kämpfen hatten und haben.



1.3 Ziele dieses Tickets

- Grundlagen und Begrifflichkeiten klären.
- Ist-Zustand und Bedürfnisse abklären.
- Empfehlungen in welcher Stufe, Kurs und Ebene das Thema LGBT+ behandelt und umgesetzt werden soll.
- Empfehlung für notwendige Hilfsmittel (Broschüren, Präsentationen, Methoden), um Leitenden in den Abteilungen und Kursen die Arbeit an dem Thema zu erleichtern / ermöglichen.
- Vorschlag für ein Konzept einer überregionalen Fach- und Koordinationsstelle und eine «LGBT+»-Pfadi - Community.
- Vorschlag für ein Haltungspapier (Vorschlag für DV oder BUKO)
- Etablieren der LGBT-Thematik in möglichst allen relevanten Bereichen der Pfadibewegung Schweiz, insbesondere in der Programm- und Ausbildungskommission.

Ein wichtiges generelles Ziel ist es, dass heute über das Thema LGBT+ diskutiert wird und dass mittel- bis längerfristig darüber nicht mehr diskutiert werden muss.



2. Analyse Ist-Zustand

2.1 Begriffserklärung

LGBT+

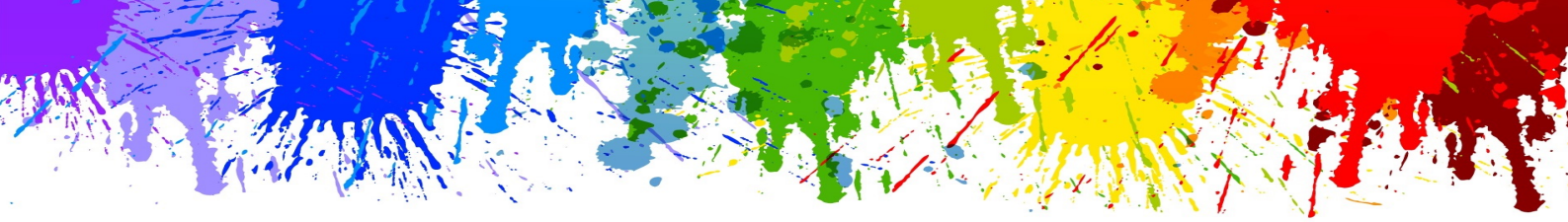
Wir haben einfachheitshalber die Abkürzung «LGBT+» als Bezeichnung für unsere Zielgruppe gewählt. Der Grund dafür ist, dass es eine Vielzahl an Abkürzungen für Menschen mit einer anderen sexuellen-, romantischen- oder Geschlechteridentität gibt. Zum Beispiel gibt es die Bezeichnungen GLBT, LGBTI, LSBTTIQ, LGBTQIA+ wobei letztere für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgender, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen steht. In diesem Ticket steht deshalb LGBT+ für alle vorher genannten Identitäten und Ausrichtungen.

Folgendes ist eine kurze Erklärung der verschiedenen Ausrichtungen und Identitäten welche mit diesem Ticket angesprochen werden sollen.

- Lesbisch: Sexuelle Orientierung einer Frau zu einer anderen Frau.
- Gay: Sexuelle Orientierung eines Mannes zu einem anderen Mann.
- Bi: Sexuelle Orientierung eines Mannes oder einer Frau zu beiden Geschlechtern.
- Transgender: Menschen, deren Geschlechtsidentität oder Geschlechtsrolle von demjenigen Geschlecht abweicht, das ihnen zu Beginn ihres Lebens aufgrund augenscheinlicher körperlicher Geschlechtsmerkmale zugewiesen wurde.
- Intersexuell: Menschen, die genetisch oder auch anatomisch (aufgrund der Geschlechtsorgane) und hormonell nicht eindeutig dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können.
- Non-Binär: Menschen die sich in den Kategorien «Frau» oder «Mann» nicht repräsentiert sehen. Dies wird auch als das auch non-binäres Geschlecht oder genderqueer bezeichnet.

Diese nicht abschliessenden Aufzählung wird im folgenden Text mit LGBT+ bezeichnet.

- Homophobie: Bezeichnet eine gegen Lesben und Schwule gerichtete soziale Abneigung oder Feindseligkeit.
- Transphobie: Bezeichnet gegen transidente, transgender und transsexuelle Personen gerichtete Abneigung oder Feindseligkeit.
- Diskriminierung: Bezeichnet eine Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen.



Es ist schwierig, im Text die korrekten Anreden der jeweiligen Personen zu finden und zu verwenden da sich die Community selber teilweise nicht einig ist. Speziell schwierig ist dies bei denjenigen Personen, welche sich nicht zu einem der beiden Mainstream-Geschlechter zugehörig fühlen. In der englischen Sprache wird eine solche Person in der Regel mit «they» angesprochen. Die deutsche Sprache hat jedoch bisher noch keine einheitliche Lösung für eine passende Formulierung. In diesem Ticket verwenden wir deshalb, wenn immer möglich die gängigen kombinierten Anreden für weiblich und männlich, wenn wir von einer Non-Binären oder Intersexuellen Person sprechen (z.B. eine/m Leiter/in).

Generell problematisch ist es für uns zum jetzigen Zeitpunkt eine generelle Begrifflichkeit im Text zu finden um diese Menschen zu umschreiben. Das Wort «Betroffene» wirkt auf uns negativ behaftet, weil dies möglicherweise impliziert, dass die Personen nicht «normal» sind. Um den Text aber besser lesbar zu machen werden wir diesen Begriff dennoch neben den Bezeichnungen «LGBT+-Menschen» oder «Personen der LGBT+ Community» und anderen verwenden.

2.2 Stakeholders

Um am richtigen Ort die Bedürfnisse abzuholen haben wir Stakeholders definiert. Im Weiteren konnten wir dadurch die möglichen Konfliktpotentiale bestimmen.

- PBS / ProKo
- Kantonsleitungen
- Kursleiter
- Abteilungsleiter
- Stufenleiter
- Gruppenleiter
- «LGBT+»-Pfadis
- Pädagogen (als empfehlende Seite)



2.3 Bedürfnissabklärung

2.3.1 Was sind die Bedürfnisse der ProKo:

Am 7. November 2018, 19 bis 21 Uhr in der Oase Zürich haben wir zusammen mit Lennon und Pamina (ProKo), sowie Briggeler (Geschäftsstelle PBS) den Stand unserer Arbeiten sowie die Bedürfnisse der PBS besprochen.

- Entwurf Haltungspapier als Diskussionsgrundlage
- Eine Anlaufstelle ist empfehlenswert.
- Der beste Ort in der PBS ist in der IKÖ
- Bedürfnissabklärung sieht Pamina schwierig. (nicht repräsentative Umfrage)
- Was kann im Programm gemacht werden, um den Bedürfnissen der Betroffenen gerecht zu werden.
- Die Punkte Gender / LGBT+ sind stark verbunden.
=> Kängi: der Fokus liegt auf LGBT+ und nicht auf der Genderproblematik.
- Im Haltungspapier: Gender eventuell mit Haltungspapier kombinieren.
- Programm: Es sind viele Blöcke in Pio-Leiterkursen gemacht worden.
- Binäre Geschlechterverteilung ist in den Kantonalverbänden ein Thema
- Gender-Thema soll ins Haltungspapier. (Ist jedoch nicht Teil dieses Tickets)
- Gender / LGBT+ soll eventuell an BUKO 2019 diskutiert werden.
- Wo soll das Thema in der PBS angegliedert werden.
=> Empfehlung durch Ticket wäre gut.
- Es soll im Konzept Rainbow Scouts ein Kompetenzzentrum (Anlaufstelle) integriert werden.
- Zur Kenntnis: SAJV hat Stelle ausgeschrieben und holt Bedürfnisse bei PBS ab.
- Die Empfehlung soll auch beinhalten, was und welche Bereiche vertiefter angeschaut werden sollen.

Ziel: Haltungspapier

- Wie kann / soll mit dem Thema umgegangen werden.
- Es soll über das Thema geredet werden und Meinungen ausgetauscht werden.



2.3.2 Kantonsleitungen

Auf eine flächendeckende Online-Umfrage bei den Kantonsleitungen wurde verzichtet, da aus unserer Sicht die Bedürfnisse der Betroffenen nicht genug abgeholt werden können. Es wurde bei einzelnen Kantonsleitungen gezielt nachgefragt, ob das Thema LGBT+ bekannt ist und wie heute damit umgegangen wird. [13]

Hier gab es einige Unterschiede. Zum Beispiel sind einige Kantone aktiv am Thema dran und haben bereits Austauschkanäle durchgeführt an denen offen über LGBT+ gesprochen wurde. Aus einem dieser Anlässe der Pfadi Züri kam ein Entwurf eines Positionspapiers [10] hervor, welcher später in diesem Ticket weiter behandelt wird.

Andere Kantone sehen das Thema LGBT+ aus verschiedenen Gründen nicht als relevant. Dies hat zum einen damit zu tun, dass die Betroffenen in diesen Kantonen wohl kaum offen darüber sprechen, weil sie möglicherweise fürchten, dass sie wegen ihrer Orientierung oder Identität nicht mehr gleichbehandelt werden. Vor allem kleinere Kantone haben jedoch kaum die Ressourcen um sich neben allen anderen wichtigen Angelegenheiten auch noch der «LGBT+»-Thematik anzunehmen. Gerade hier braucht es ein Zeichen und die Unterstützung der PBS.

Nicht jeder Kantonalverband hat so viele personelle oder finanzielle Mittel zur Verfügung wie zum Beispiel Zürich oder Bern, um in ihren Programm-, Betreuungs- oder Präventionsteams LGBT+ einzubinden. Dazu kommt auch noch ein kultureller Aspekt. In einigen eher konservativen Kantonen ist es nicht einfach über ein solches Thema zu sprechen oder es gar als ein Schwerpunktthema zu bestimmen. Ob konservativ oder nicht, in jedem Kantonalverband gibt es Mitglieder der Pfadi, welche sich mit LGBT+ identifizieren.

Die stichprobenartigen Befragungen ergaben vor allem, dass das Thema LGBT+ gar nicht, oder nur wenn eine direkte Frage oder Anfrage vorhanden ist, behandelt wird und auch dann nur am Rande. «Es sind uns keine Probleme und Fälle bekannt.» [13] Die Kantonsleitungen haben in der Regel andere Sorgen. «Wir haben keine Kapazität um uns um dieses Thema zu kümmern.» [13]



2.3.3 Kursleiter

Es müssen Zeitfenster für die erforderlichen Ausbildungsblöcke und das Kursmaterial vorhanden sein. Es gibt viele Themen welche in den verschiedenen Kursen behandelt werden sollen. In den meisten Kursen können nur wenige der für die PBS relevanten Themen vermittelt werden. Zudem sind die Kursleiter selber keine Experten in vielen dieser Themen. Einem Leiter, welcher schon PTA-Erfahrung hat, fällt es leicht, einen Block für einen Basis-Kurs selber zu schreiben. Jemand der selber noch nie in einer PTA-Gruppe geleitet hat, fällt dies schwerer. Gleich verhält es sich mit dem Thema LGBT+. Aus diesen Gründen ist es wichtig den Leitenden eine gute Grundlage und eine breite Auswahl an guten Kursblöcken zur Verfügung zu stellen.

2.3.4 Abteilungsleiter / Stufenleiter / Gruppenleiter

Die Gruppen- Stufen- und Abteilungsleiter sind in den meisten Fällen die erste Anlaufstelle für die Kinder und Jugendlichen der Pfadi. Für sie ist es wichtig, dass sie auf diese Thematik vorbereitet sind und Unterlagen wie z.B. ein generelles Papier der PBS zur Hand haben. Für Leiter muss mindestens ein Kontakt bekannt sein, an den sie die Kinder und Jugendlichen verweisen können oder selber nachfragen können.

Problematisch kann auch der Umgang mit dem Thema gegenüber den Eltern sein. Einige Eltern glauben fälschlicherweise immer noch, dass zum Beispiel ein schwuler Leiter keine geeignete Leitungsperson ist. Diese Ängste reichen bis zu massiv übertriebenen Vorurteilen, welche Homosexualität mit der Pädophilie gleichsetzen. Viele Leiter gehen hier lieber den Weg des geringsten Widerstands und lieber keine Risiken ein, indem sie sich nicht outen oder die Pfadi eventuell auch verlassen.



2.3.5 «LGBT+»-Pfadis

Um herauszufinden was die Pfadi im Bereich von LGBT+ machen kann oder soll haben wir mit einigen Personen die sich als LGBT+ zugehörig identifizieren gesprochen. Hierfür haben wir spezifisch Personen gesucht, welche selber in der Pfadi waren, sei es als Teilnehmer oder in einer leitenden Position. Die Namen der Personen werden hier aus Respekt vor deren Privatsphäre nicht aufgelistet.

Wir haben versucht, die Meinungen und Bedürfnisse von Personen mit verschiedenen Ausrichtungen zusammen zu tragen. Unter anderem haben wir Gespräche mit einer lesbischen Leiterin, einer/m non-binären Leiter/in, einer bisexuellen Leiterin und einigen schwulen ehemaligen Leitern geführt. [11]

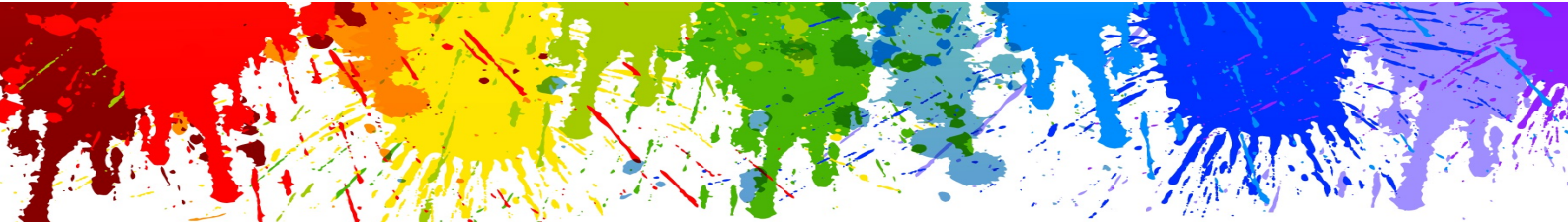
Folgende Fragen haben wir den «LGBT+»-Pfadis gestellt:

Die Umfrage haben wir in Form von einzelnen Gesprächen durchgeführt an denen wir die Resultate herausnehmen konnten.

- Welche sexuelle Ausrichtung hast du? Welchem Geschlecht fühlst du dich zugehörig (oder nicht zugehörig)?
- Wann hattest du das Gefühl, dass bei dir etwas nicht ganz so ist wie bei den anderen Pfadis?
- Wie bist du in deiner aktiven Zeit mit deiner Sexualität umgegangen?
- Hast du dich in der Pfadi geoutet? (wenn nein, wieso nicht?)
- Wie wurde damit umgegangen? Hast du die Pfadi als ein Ort der Offenheit erlebt?
- Musstest du dich verstellen? Wenn ja, wie? Hat sich das irgendwann geändert?
- Was hat das in dir ausgelöst?
- Hättest du gewünscht, dass das Thema in der Pfadi besprochen wird?
- Was hättest du in deiner aktiven Zeit gewünscht? (Hilfsmittel, Gesprächsrunden, Ansprechpersonen, Aufklärungs-/Sensibilisierungsblöcke in Lagern)
- Was denkst du sind die Stolpersteine auf dem Weg zur «Normalität»?

Bei allen Gesprächen kamen mehr oder weniger die gleichen Meinungen heraus. Für uns und unser Ticket am wichtigsten sind aber folgende Aussagen:

- Ich hätte mir gewünscht, dass ich auf der Pfadi-Website oder im Sarasani irgendwo einen Kommentar oder eine Meinung dazu hätte lesen können. Vielleicht sogar die Angabe einer Kontaktstelle, um sich Informationen zu LGBT+ in der Pfadi zu holen.
- Ich hatte nie Probleme mit meinen Mitpfadis. Ich machte mit, wenn die anderen Jungs Sprüche über die Mädchen aus einer anderen Gruppe rissen, obwohl ich innerlich spürte, dass ich mich nicht damit identifizieren konnte.
- Ich wusste lange nicht, dass ich wirklich schwul bin. Ich hatte Freundinnen wie meine anderen Kollegen. Erst spät fand ich heraus, dass ich mich mehr zu Männern hingezogen fühle. Es hat lange gedauert bis ich mich effektiv geoutet habe.

- 
- Ich bin sehr früh mit meiner sexuellen Orientierung nach aussen gegangen. Als Leiterin in der Pfadi habe ich das eine oder andere mal verwunderte Reaktionen erlebt. Jedoch glaube ich, dass ich als lesbische Leiterin es einfacher habe als ein offen schwuler Leiter da Schwul-sein leider oftmals im gleichen Atemzug mit Pädophilie genannt wird.
 - Ich leite in der Biberstufe und identifiziere mich nicht mit einem der beiden Geschlechter. Dies hat zu einigem Stirnrunzeln geführt als ich dies meinen Mitleitern uns später auch den Eltern erzählte. Es bedurfte einiger Gespräche, doch mittlerweile akzeptieren mich alle, so wie ich bin.
 - Ich denke viele meiner Pfadi-Kollegen wussten genau, dass ich schwul war. Dennoch habe ich mich nie mit einem Freund blicken lassen. Ich hatte damals noch eine höhere leitende Position. Seit ich jedoch zurückgetreten bin mache ich kein Geheimnis mehr daraus, dass ich auf Männer stehe.
 - Als ich alt genug war, um mich wirklich für jemanden zu interessieren, war für mich bereits klar, dass ich mich definitiv zum gleichen Geschlecht hingezogen fühlte. Ich habe mich in der Pfadi in meiner aktiven Zeit nicht geoutet, weil es einfacher war. Vor allem da ich als eher älterer Leiter noch in der Wolfsstufe aktiv war. Hier wollte ich eventuellen Vorurteilen und falschen Bildern der Eltern aus dem Weg gehen (Stichwort Pädophilie).
 - Ich musste mich aber auch nicht extra verstellen. Ich wurde so akzeptiert, wie ich war. Ich dachte, dass man sich in der Pfadi freier geben kann, als z.B. in der Schule.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Aussagen sich generell ziemlich genau mit dem decken was wir als Ticket-Team bereits am Anfang erkannt haben.

- Es gibt zurzeit viele Vorurteile gegenüber LGBT+ Menschen.
- Schwul- / Lesbisch-sein wird oft mit Pädophilie gleichgesetzt.
- Eltern und Kinder sind wenig informiert und haben falsche Bedenken, dass «LGBT+»-Leiter genau die gleiche Verantwortung übernehmen können.
- Viele «LGBT+»-Pfadis verstellen sich aus Angst davor diskriminiert oder gar gemobbt zu werden.
- Sexuelle Neigung können sich im Laufe der Zeit verändern. Man wird nicht unbedingt als homo- oder heterosexuell geboren.
- Das Coming-Out dauert oftmals sehr lange aus Unsicherheit über die eigene Sexuelle- oder Genderidentität.
- Die Pfadibewegung spricht das Thema nicht offen an und hat keine öffentliche Meinung dazu.
- Es gibt in der Pfadi keine wirklichen Ansprechpersonen oder Vorbilder (Rolemodels).



2.3.6 Pädagogen

Im Rahmen der Bearbeitung des Tickets fragten wir auch Pädagogen, ab welchem Alter welche Möglichkeiten bestehen und Sinn machen.

Im Rahmen der Bearbeitung und Recherchen sind wir auf das «andere Schulprojekt GLL» gestossen. GLL steht für «Gleichgeschlechtliche Liebe Leben». Bei diesem Schulprojekt gehen direkt betroffene Pädagogen unverbindlich in Schulen und Vereine, um dort den Schülern und Mitgliedern der Vereine von ihren persönlichen Erlebnissen, wie zum Beispiel ihre Coming-Out-Geschichten, zu erzählen. Viele Schüler lernen so zum ersten Mal Menschen kennen, welche offen zu ihrer sexuellen oder Geschlechteridentität stehen. Sie können eine Vorbildfunktion einnehmen.

GLL – das andere Schulprojekt
4000 Basel
kontakt@gll.ch

In einer weiteren Bearbeitung kann eine Zusammenarbeit in der Ausbildung, das heisst vor allem in den Kursen, geprüft werden.

- Wäre eine Zusammenarbeit GLL - PBS möglich?
- Wenn Ja wie?
- Wo und in welchen Bereichen käme eine Zusammenarbeit in Frage?
- Welche Module sind in welchem Niveau / Alter möglich und sinnvoll.
- In welcher Altersstufe macht aus eurer Sicht eine Ausbildung / Sensibilisierung Sinn.

Gemäss einer Rücksprache per Mail und Telefon sind sie sehr an einer Zusammenarbeit interessiert. Wie die genau aussieht muss in der Folge genauer geprüft und abgesprochen werden.

2.4 Konfliktpotential

Wo und in welchen Bereichen kann oder ist ein Konfliktpotential vorhanden? Wo kann oder ist Opposition vorhanden? Anhand der im Kapitel 2.3 abgeholten Bedürfnisse und eigenen Folgerungen konnten wir die vorhandenen Konfliktpotentiale und Bereiche mit Opposition feststellen.

	Mögliche Opposition / Konfliktpotential
PBS / ProKo	<ul style="list-style-type: none"> - Gemäss neuer Strategie keine Opposition. - Fehlende Ressourcen. - Wichtigkeit des Themas wird möglicherweise unterschiedlich gewertet.
Kantonsleitungen	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende verfügbare Ressourcen (Vor allem Personal in kleineren KV, Informationsmaterial, Anlaufstelle auf Bundesebene). - Ablehnende Haltung in eher konservativeren Kantonen.
Kursleiter	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende verfügbaren Ressourcen (Musterblöcke, Informationsmaterial) - Fehlende oder zu wenige Zeitfenster in den Kursen - Mögliche ablehnende Haltung bei den Teilnehmern
Abteilungsleiter	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende verfügbare Ressourcen (Informationsmaterial) - Fehlende eigene Erfahrung und Kenntnisse. - Fehlende (Fach-) Kontakte - Fehlende Anlaufstelle auf Regions- / Kantons- und Bundesebene. - Mögliche Opposition seitens Eltern. - Mögliche ablehnende Haltung im Leiterteam. - Mögliche ablehnende Haltung bei den Teilnehmern
Gruppenleiter	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlende verfügbaren Ressourcen - Fehlende eigene Erfahrung und Kenntnisse. - Fehlende (Fach-) Kontakte - Mögliche ablehnende Haltung bei den Teilnehmern
Betroffene «LGBT+»-Pfadis	<ul style="list-style-type: none"> - Furcht vor Ablehnung und oder Ausgrenzung durch die Mitpfadis - Sonderbehandlung durch die Leitenden.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass das Konfliktpotential und die Opposition sehr stark von den jeweiligen Personen und den zur Verfügung stehenden personellen und materiellen Ressourcen abhängig ist. Hier ist es wichtig, dass auf Bundesebene viel Entlastungsarbeit für die Kantone und Abteilungen geleistet wird, um Konflikten entgegen zu wirken.



3.1.1 Pfadiprofil

Das aktuelle Pfadiprofil [2] soll wo nötig ergänzt und punktuell angepasst werden. Wir haben es deshalb auf das Thema LGBT+ überprüft und festgestellt, dass das aktuelle Pfadiprofil grösstenteils bereits sehr allgemeinen geschrieben und aufgestellt ist.

Folgende Kapitel und Abschnitte sollen aber genauer überprüft und wo nötig angepasst werden: (Die Vorschläge haben wir direkt bei den Kapiteln hinzugefügt)

- *Kapitel. 2.2 Chancengleichheit*
Titel ändern in « Chancengleichheit von allen Kindern und Jugendlichen »
- *Kapitel 3.1 Biberstufe, Die Kinder in der Biberstufe (Persönlichkeit)*
Im Text wird nur von zwei Geschlechtern gesprochen.
Eine inklusivere Formulierung könnte gefunden werden.
- *Kapitel 3.2 Wolfsstufe, Die Kinder der Wolfsstufe (Persönlichkeit)*
Im Text wird davon gesprochen, dass sich das Geschlecht nicht mehr ändern wird.
Dies ist nicht zwingend richtig.
- *Kapitel 3.3 Pfadistufe, Die Kinder und Jugendlichen der Pfadistufe (Persönlichkeit / Körper / Mitmenschen)*
Der Text bei der Pfadistufe finden wir in Ordnung.
- *Kapitel 3.4 Piostufe, Die Jugendlichen der Piostufe (Persönlichkeit / Körper / Mitmenschen)*
Hier hat es einige Male Formulierungen wie «Frauen- und Männerkörper, Bedürfnisse junger Frauen und Männer». Diese könnten verallgemeinert werden.
- *Kapitel 3.5 Roverstufe, Die jungen Erwachsenen der Roverstufe (Persönlichkeit / Körper / Mitmenschen)*

Die restlichen Kapitel und Abschnitte müssen aus unserer Sicht in Bezug auf das Thema LGBT+ nicht weiter überprüft und angepasst werden.

Das Thema LGBT+ wird im ganzen Pfadiprofil nicht explizit erwähnt. Es könnte als eigenes Thema hinzugefügt werden. Wie und in welcher Form muss noch genau erarbeitet werden. Aus unserer Sicht ist aber das wichtigste eine Formulierung, die niemanden ausschliesst.

3.1.2 Bearbeitung in Abteilung

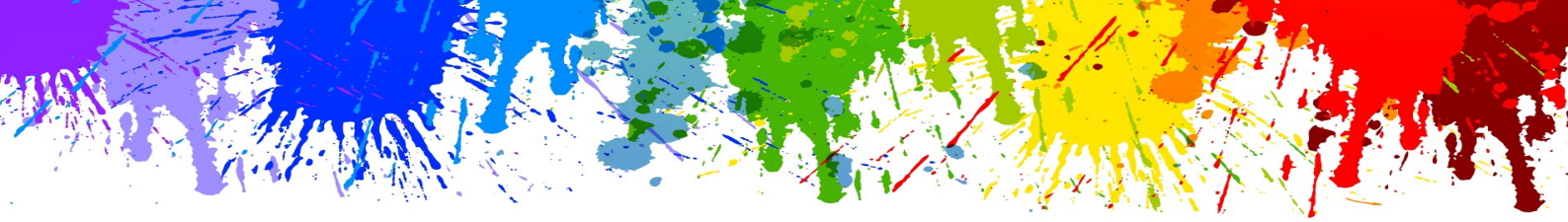
Erarbeitung durch Matrix. Im Kurs erfolgte von uns eine erste Einschätzung, die nach den Umfragen und Interviews korrigiert wurden. Es zeigte sich, dass wir mit der ersten Einschätzung sehr genau waren.

Stufe	Relevanz	Bemerkung	Alter
Biber	Nein	Ganzheitliche Förderung	5-7
Wölfe	(Ja)	Leiter sollen sensibilisiert sein, da Fragen zum Thema auftauchen können. Pro Lager soll mindestens 1 Leiter(in) sensibilisiert / ausgebildet sein, um bei Bedürfnissen der Teilnehmer reagieren zu können.	7-10
Pfadi / Leitpfadi	Ja	Zusätzlich zur Stufe Wölfe: Sensibilisierung auf spielerische Art «Es gibt noch anderes». Bekanntmachung Anlaufstelle.	10-14
Pio	Ja+	Sensibilisierung, Diskussionsrunden, Block Inputs, Bekanntmachung Anlaufstelle	14-16
Rover	Ja	Ausbildung und Sensibilisierung in Kursen. Wissen um Anlaufstelle	≥ 16
Leiter	Ja++	Vertiefte Sensibilisierung, Sind Anlaufstelle, Schlichter bei Problemen, sollen in Kursen ausgebildet werden.	≥ 16

3.1.3 Bearbeitung in Kursen / Lagern

Erarbeitung durch Matrix. Im Kurs erfolgte von uns eine erste Einschätzung, die nach den Umfragen und Interviews korrigiert wurden. Es zeigte sich, dass wir mit der ersten Einschätzung sehr genau waren.

Stufe	Relevanz	Bemerkung	Alter
Piokurs (früher Tip)	Ja+	Sensibilisierung, Aus unserer Sicht sehr wichtig da die Pio's die zukünftigen Leiter sind und das Thema LGBT+ in dieser Altersstufe sehr relevant ist.	14-18
Futurakurs (früher GruVe / Venner)	Ja+	Sensibilisierung / Ausbildung zur 1. Anlaufstelle, Schlichter bei Problemen, Diskussion	14-18
Basis	(Ja)	Eher sinnvoll wegen Drop-out rate / Schwergewicht J+S Inhalte	≥ 17
Aufbau	Nein	Nicht Sinnvoll da zu viel J+S Inhalte / Schwergewicht J+S Inhalte	≥ 18
Pano	Ja++	Aus unserer Sicht der wichtigste Kurs. Vermittlung der Pfadiwerte	≥ 19
Top	Nein	Bürokurs J+S	≥ 21
AL-Kurs	(Ja)	Der AL als Anlaufstelle für Fragen zu LGBT+ aus der Abteilung. Kontaktperson zur Fachstelle. Kommunikation mit Eltern	≥ 18
Spektrum	Nein (Ja)	Bürokurs PBS, ev. Bekanntmachung der Anlaufstelle / Positionspapier PBS	≥ 21
Gilwell	Nein (Ja)	Als Input Pfadi-Werte	≥ 23



3.1.4 Hilfsmittel

Welche Hilfsmittel müssen erarbeitet werden? Wir denken, es ist sehr wichtig den Gruppen- und Kursleitern eine möglichst breite Auswahl an Hilfsmitteln zur Verfügung zu stellen. Es soll jedoch auch nicht überladen sein. Uns ist bewusst, dass LGBT+ ein weiteres Thema ist, welches in eine sonst schon sehr enge Kurswoche gepackt werden soll. Wichtig ist es jedoch, dass die Leiter zumindest die Tools und damit Möglichkeit haben mit ihren Teilnehmern über LGBT+ oder Diversität insgesamt zu sprechen.

Broschüren

Wir würden es sehr begrüßen, wenn es in absehbarer Zeit eine Broschüre entweder spezifisch zu LGBT+ oder zusammen mit anderen Diversitätsthemen gäbe. Diese Broschüre könnte in einem ähnlichen Umfang wie die bisherigen Stufenbroschüren sein. Zudem sollte die Broschüre «Pfadi – Das sind wir» angepasst oder erweitert werden.

Einen Vorschlag als Haltungspapier, siehe Kapitel 6,
ein mögliches Info-Faltblatt, siehe Kapitel 7.

Blockideen

Ob an einer Pfadi-Aktivität, einem Treffen der Pios oder in einem Ausbildungskurs; Musterblöcke sind sehr hilfreich, um etwas wie LGBT+ zu thematisieren. Eine grosse Anzahl an Blockideen stehen in Form des Methodenbuchs von Rainbow Scouting Austria zur Verfügung. [14] Die Musterblöcke sind im Buch thematisch geordnet und mit den Altersstufen gekennzeichnet. Die Rainbowscouts haben im persönlichen Gespräch zugesagt, dass wir dieses Buch so verwenden dürfen. Wir klären gerade ob und in wie weit wir Inhalte aus dem Buch für unsere Zwecke anpassen, ändern und neu drucken dürfen. Natürlich können die Zuständigen auf Bundesebene auch eigene Ideen erarbeiten.
=> source Rainbow Scouts

Kursmaterial

Das künftig zuständige Team innerhalb der ProKo soll damit beauftragt werden, geeignetes Kursmaterial zusammen zu stellen. Dies würde möglicherweise ähnlich wie die Methodenbox der Rainbow Scouting Austria aussehen und fertige Blockideen beinhalten. Dazu könnten Präsentationen auf einem USB Stick, Postkarten, Flyer und andere Give-Aways in der Kiste mitgeliefert werden.



3.2 Konzept «Rainbow Scouts»

Bis anhin wurde LGBT+ in der Pfadi in der Schweiz nicht behandelt. Spricht niemand darüber, ist es auch kein Problem, richtig? Falsch! Gerade dass sich niemand offen getraut darüber zu reden, ist ein Zeichen dafür, dass es noch immer ein Tabuthema ist.

Viele Betroffene können sich nicht Überwinden und-oder haben nicht den nötigen Rückhalt, um sich offen zu ihrer Identität zu bekennen. Die Pfadi als grösste Jugendorganisation der Schweiz hat eine fantastische Möglichkeit denjenigen, die sich nicht trauen, Raum zu geben und Mut zu Machen.

Für diese Kinder, Jugendlichen und Leiter fehlt der Rückhalt aus der Kantonalen Leitung oder Vorbilder, an welchen sie sich orientieren können.

In vielen Ländern er wachen nach und nach Bewegungen innerhalb oder nahe der jeweiligen NSO, welche zum Ziel haben, andere zu informieren und «LGBT+»-Personen innerhalb der Organisation zu unterstützen. Beispiele dafür sind die FLAGS im Vereinten Königreich, Rainbow Scouting in den Niederlanden und Österreich und diverse Gruppierungen in Frankreich, Norwegen, Finnland, Deutschland und einigen anderen Ländern. Eines dieser Beispiele möchten wir hier ein bisschen genauer vorstellen.



Niederlande, UK, Österreich, Deutschland (DPSG)

3.2.1 Das Beispiel «Rainbow Scouting Austria»

Die Bewegung der Rainbowscouts in Österreich nahm ihren Anfang im World Scout Jamboree 2011 in Schweden, als die zwei späteren Initianten Günther «Güma»-Marincelj und Philipp Pertl mitbekamen, dass von höchster Stelle aus angeordnet wurde, dass ein gemütliches Austausch- und Diskussionstreffen von schwulen und lesbischen Pfadis auf dem Lagergelände nicht in der Jamboreezeitung und Lagerradio angekündigt werden durfte. Auch ein Pride-Umzug auf dem Lagergelände durfte nicht beworben werden.

Darauf folgte die Gründung von Rainbow Scouting Vienna und die ersten Workshops und monatlich stattfindende Treffen von betroffenen und interessierten Pfadis und Eltern. Daraus

kristallisierte sich ein Kernteam heraus welche anfang Pläne zu schmieden und Workshops und Veranstaltungen zu gestalten und zu organisieren.

Sowohl die Wiener Landesleitung als auch die PPÖ (Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs) stellte aber klar, dass Rainbow Scouting Vienna eine rein private Organisation sei und nichts mit dem Landesverband zu tun habe. Jedoch habe man auch nichts dagegen.

Seither ist einiges passiert und die jetzt umbenannte Rainbow Scouting Austria kann nun stärker mit der NSO zusammenarbeiten. Heute gelten Sie als ein Vorbild für die Thematisierung und Information von Pfadis zum Thema LGBT+.

Auf deren Website www.rainbowscouting.at beschreiben sie sich folgendermassen: [14]

Wir sind...

- *eine Initiative von lesbischen, schwulen, bi-, trans- und heterosexuellen Mitgliedern innerhalb der PPÖ (Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs).*
- *keine eigene Gruppe, sondern wollen auf positive Entwicklungen im Verband aufmerksam machen, schrecken aber auch nicht davor zurück, auf Versäumnisse hinzuweisen.*
- *gesprächsbereit für alle Pfadfinder/innen in ganz Österreich.*

Rainbow Scouting Austria verstehen sich also nicht als eine Community, sondern mehr als eine Fachstelle oder eine Organisation, welche den Austausch und Information fördert. Mit einer neuen Methodenbox erleichtern die Rainbow Scouts den Leiterinnen das Einbringen des Themas in Ihren Pfadialltag.





3.2.2 Konzeptidee für die PBS

Wir denken, dass die «Rainbowscouts» ähnlich wie sie bereits in Österreich existierten auch für uns sehr interessant sein könnten. Das Beispiel aus Österreich dient hier klar als Vorlage. Wir verwenden hier deshalb auch den Begriff «Rainbowscouts» als einen temporären Arbeitstitel für eine solche Organisation. Dennoch wissen wir natürlich, dass einiges an deren Konzept für die Anwendung in der Schweiz überarbeitet und angepasst werden müsste. Folgendes sind unsere Ideen, wie dies realisiert werden könnte:

Uns ist es wichtig, dass die «Rainbowscouts» nicht eine komplett abgetrennte «LGBT+ Only»-Gruppierung ist. Interessierte und Supporter sollen gleichermassen an den Aktivitäten teilnehmen können. Die Member der «Rainbowscouts» sollen auch nicht aus ihren bestehenden Abteilungen herausgerissen werden, sondern gleichzeitig in ihrer ursprünglichen Pfadiabteilung teilnehmen und leiten können. Aus diesem Grund sollen sie auch keine regelmässigen Samstag-Nachmittags-Aktivitäten durchführen, sondern viel mehr eine Art bundesweite «Roverrotte» bilden.

Struktur und Eingliederung in PBS

Da die PBS das Thema LGBT+ als ein relevantes Thema anerkannt hat, denken wir, dass anders als in Österreich, eine solche Organisation direkt bei der Bundesebene angegliedert sein kann. Dies würde gegen aussen signalisieren, dass uns das Thema auf der Bundesebene wirklich ernst genommen wird und würde dieser Gruppierung erlauben auf bestehende Ressourcen und Strukturen wie zum Beispiel die Geschäftsstelle, Finanzen, den

Onlineauftritt und die Mitgliederzeitschrift zurückzugreifen. Die «Rainbowscouts» könnten in MiData erfasst werden. Dies würde es erlauben spezifische Newsletters direkt an Interessierte zu senden.

Die «Rainbowscouts» würden aus einem Kernteam auf Bundesebene, Members und Supportern bestehen.

Kernteam

Das Kernteam besteht idealerweise aus einer Gruppe von erfahrenen Leitern. Sie würden die Aktivitäten in der ganzen Schweiz organisieren, koordinieren und vor allem den Austausch aller «LGBT+»-Pfadis fördern. Das Kernteam ist zudem die Schnittstelle zwischen der PBS und den lokalen Mitgliedern der «Rainbowscouts».

Members

Members wären die aktiven Mitglieder auf lokaler Ebene. Sie erhalten News vom Kernteam und können frei an den Aktivitäten teilnehmen. Im Idealfall finden sich einige unter den Members, welche als «Rolemodels» bereit sind, sich für LGBT+ in der Pfadi zu engagieren und andere dabei zu unterstützen, sich als sich selbst sicherer zu fühlen.

Die Members sind dabei nicht auf LGBT+ Pfadis beschränkt.

Supporter

Die Supporter sind Pfadis welche vielleicht selber nicht LGBT+ sind oder nicht aktiv Anlässe oder Workshops organisieren und leiten wollen. Sie möchten aber gerne trotzdem die Rainbowscouts unterstützen. Zum Beispiel können sie an Aktivitäten teilnehmen, Workshops besuchen oder ganz einfach zeigen, dass sie LGBT+ in der Pfadi unterstützen, indem sie ein «Rainbowscout»-Supporter-Badge auf dem Pfadihemd tragen.

Aktivitäten

- Workshops in Ausbildungskursen, für Abteilungs- und Kantonsteams oder zum Beispiel an der ProKonf.
- Gemeinsame Teilnahme an Prides oder anderen öffentlichen Anlässen.
- Teilnahme oder Organisieren eines Informationsstands oder von Programmpunkten im BuLa.
- Gemeinsame Ausflüge, Stammtisch, Austausch mit ähnlichen Gruppierungen im In- und Ausland und vieles mehr.



Koordination

Das Kernteam koordiniert und informiert Member und Supporter über zukünftige Anlässe via Newsletter oder in einer Facebook-Gruppe. Ebenfalls werden Anfragen für Workshops in Ausbildungskursen koordiniert.

Austauschplattform / Informationsstelle / Kompetenzzentrum

Die «Rainbowscouts» sollen eine Austauschplattform für Betroffene und Interessierte bieten. Dies kann in physischer Form wie zum Beispiel an den oben genannten Aktivitäten oder in Form einer Facebook-Gruppe oder Ähnlichem passieren.

Dazu soll sie eine Anlaufstelle für Betroffene oder Leiter bieten, welche sich unsicher sind, wie sie mit dem Thema in ihrer Gruppe umgehen sollen oder können. Wir denken, dass es für eine/n Pfadi, die/der sich zum Beispiel seine/r Sexualität nicht ganz sicher ist und Angst davor hat, wie andere darauf reagieren können, einfacher ist, mit jemandem zu sprechen welcher vielleicht vor ähnlichen Hürden in seiner eigenen Pfadilaufbahn stand. Die Pfadi kann hier, wie so oft, als gemeinsamer Nenner dienen.

Kurs- und Infomaterial

Ähnlich wie die Methodenbox der Österreicher könnten die «Rainbowscouts» zusammen mit der Ausbildungskommission, den Kurs- und Lagerleitern dabei helfen, das Thema altersgerecht und spielerisch in den Kursen und Lagern anzugehen. Mehr dazu im Kapitel 3.1.

Sichtbarkeit

Sichtbarkeit ist ein wichtiges Thema. Wir wollen zeigen, dass wir LGBT+ in der Pfadi unterstützen, möchten aber niemanden gegen seinen Willen outen. Der richtige Weg wäre es daher, einfach seine Unterstützung für LGBT+ zu zeigen. Wir sind beide nicht der Meinung, dass es für alles Mögliche einen Badge geben sollte. Jedoch denken wir, dass in diesem Fall ein Badge oder ein Ansteckpin mehr sein kann als ein zusätzliches Ornament am Christbaumhemd. Jede/r, die/der einen solchen Badge oder Pin auf dem Hemd oder am Foulard trägt, zeigt damit, dass es kein Problem ist wenn ein/e Mit-Pfadi sich als LGBT+ fühlt und identifiziert. Dies kann dazu führen, dass «LGBT+»-Pfadis sich sicherer und akzeptierter fühlen. Hier gibt es ebenfalls Exemplare aus dem Ausland, wie zum Beispiel aus Norwegen (Herzförmig), England (Pin) und Österreich. Die Norwegischen und Niederländischen Pfadis haben dazu auch spezielle Foulards und Shirts.



Herausforderungen

Extrem wichtig ist es, dass das Kernteam sehr behutsam mit den Mitgliedern umgeht. Niemand soll zu einem Outing gedrängt werden oder durch andere geoutet werden. Deshalb soll jede Kontaktaufnahme vertraulich behandelt werden, ausser es wird von der Person anders gewünscht.

Die Gruppierung der «Rainbowscouts» darf nicht als Fremdkörper wahrgenommen werden. Deshalb ist es sehr wichtig, dass es überall breit kommuniziert wird und jeder darüber Bescheid weiss, was damit erreicht werden soll.

Eine wiederkehrende Schwierigkeit bei jedem Projekt ist es, die geeigneten Leute für den Aufbau und Erhalt der «Rainbowscouts» zu finden.

Zusammenfassung

Einige der oben genannten Vorschläge für eine Schweizer «Rainbowscouts» können natürlich auch ohne dieses Label und die damit verbundene Struktur realisiert werden (Ausbildungsmaterial, Koordination von Kursblöcken, Teilnahme an Anlässen, Supporter-Badge usw.). Wir denken aber dass eine solche Struktur enorm dazu beitragen kann, alle Pfadis über LGBT+ zu informieren und denen, welche vielleicht den Kontakt zu «LGBT+»-Pfadis suchen eine Möglichkeit zu geben. Viele der von uns kontaktierten Personen würden eine solche Gruppierung enorm begrüessen. Speziell der Aspekt der «Rolemodels» halten wir für enorm wichtig. Diese können den vielleicht verunsicherten Pfadis vorleben, dass wir in dieser Bewegung primär nicht hetero, schwul, lesbisch, bisexuell, transsexuell, transgender sind, sondern die Pfadi das ist, was uns verbindet.



3.3 Haltungspapier PBS

Das Thema LGBT+ wurde in der PBS bisher noch nicht gründlich diskutiert. Teils ist dies dem Umstand geschuldet, dass noch kein ausreichender Anstoss oder Grundlage für eine Diskussion gelegt wurde.

In den meisten Kantonen wurde bisher schlichtweg das Thema nicht als «Pfadi-relevant» erkannt. Um dies zu ändern, schlagen wir vor, ein Positionspapier als Diskussionsgrundlage auf nationaler Ebene zu etablieren. Dies soll auf Bundes- und auf kantonaler Ebene, zum Beispiel an BuKo's, DV's und Programmkonferenzen dazu dienen, sich über LGBT+ auszutauschen und Ansätze für eine sinnvolle Einbindung in das Pfadiprogramm zu finden.

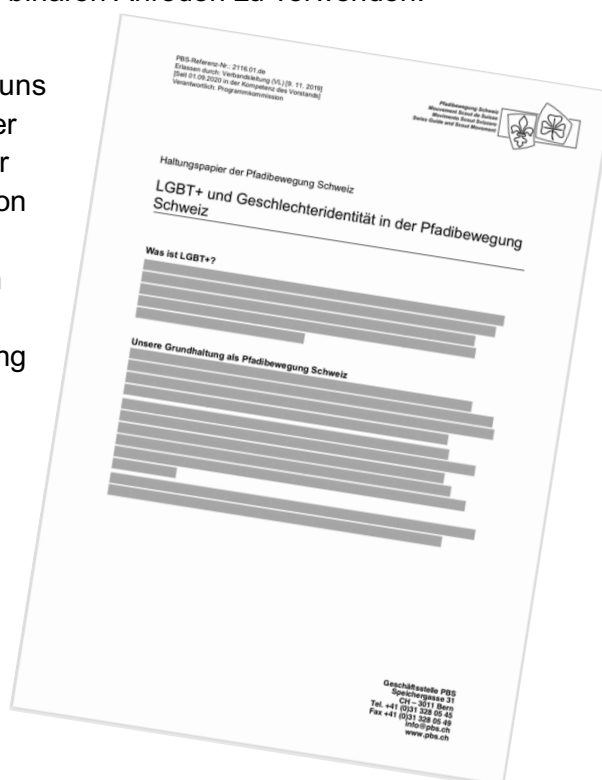
Entstehung des Entwurfs

An einem Austausch Anlass des Präventionsteams der Pfadi Züri zum Thema Gender und LGBT+ im November 2017 wurde der Grundstein für diesen heutigen Entwurf des Haltungspapiers gelegt. [10] Der erste Entwurf wurde von Noah Wirth (LGBT+ Leiter Pfadi Pfäffikon), Rebekka Bertschi / Figaro (Präventionsteam PBS) und Romano Camenzind / Kangoroo (IKÖ PBS) in Absprache und Zusammenarbeit mit Josias Zeller / Fuego (Präventionsteam Pfadi Züri) verfasst.

Der Fokus bestand darin in klaren Sätzen die Werte der Pfadi auf das Thema LGBT+ anzuwenden. Als Grundlage galt dabei das Pfadigesetz [2] aus welchem sich dann die finale Formulierung herauskristallisierte. Das Positionspapier ist so geschrieben, dass es sehr universell auf Personen in verschiedensten Lebenssituationen passt. Zum Beispiel wurde spezifisch darauf verzichtet, im Text die gängigen binären Anreden zu verwenden.

Die jetzige Form des Haltungspapiers wurde von uns für die Anwendung auf kantonaler sowie nationaler Ebene angepasst und sollte so für alle anwendbar sein. Wir erhoffen uns davon eine breite Diskussion welche dann das Projekt und die Sensibilisierung innerhalb der PBS und vor allem in den Kantonen vorantreibt und das Thema LGBT+ endlich zu einem Relevanten Thema in der ganzen Bewegung macht.

Text Vorschlag Haltungspapier siehe Anhang 1, Kapitel 6





3.4 Eingliederung in PBS / Medienwirksamkeit

Vor einigen Monaten wurde das Themengebiet LGBT+ in der Programmkommission aufgegriffen. Doch wo sollte das Thema angegliedert werden? Prävention und Interkulturelle Öffnung schienen logische Orte dafür zu sein. Jedoch denken wir, dass es sich bei LGBT+ um etwas handelt, was präventiv behandelt werden sollte. Obwohl es einige Berührungspunkte gibt, sind wir uns einig, dass es sich hier nicht um ein Thema handelt das primär bei der Prävention zuhause ist. Eine enge Zusammenarbeit ist jedoch sicher notwendig. Bei LGBT+ handelt sich auch nicht um eine Kultur im eigentlichen Sinne. Es ist jedoch ein Thema das unsere Gesellschaft bewegt und in dem Sinn auch Teil unserer Kultur und deren Diversität ist.

IKÖ hat in den letzten Monaten bereits damit begonnen neue, zusätzliche Personen spezifisch für den Bereich LGBT+ dazu zu holen. Diese Personen sind höchst motiviert das Thema anzugehen. Es muss jedoch generell auf der Bundesebene eine Diskussion geben, um herauszufinden in welcher Form LGBT+ genau in die Programmkommission integriert werden soll. Wir sehen hier folgende möglichen Lösungen:

Aufbau von LGBT+ als zusätzliches Thema in der Interkulturellen Öffnung.

Dies ist der jetzige Ansatz wonach die IKÖ sich neben den anderen Themen zusätzlich dem Bereich LGBT+ annimmt. Bestehende Strukturen werden beibehalten und zusätzliche Personen werden zur Abdeckung dieses Bereichs gesucht. Da es sich bei LGBT+ jedoch wie schon erwähnt nicht um eine Kultur im eigentlichen Sinne handelt, schlagen wir vor, dass die Namensgebung überdacht werden sollte. Dies wird in der IKÖ bereits besprochen und vermutlich in den nächsten Monaten umgesetzt.

Neustrukturierung der Programmkommission.

In vielen Ländern und auch bei WOSM wird LGBT+ zusammen mit den Themen Migration, Menschen auf der Flucht oder Pfadis mit einer Behinderung unter dem Begriffen «Diversity & Inclusion» vereint. Dies ergibt Sinn, da es sich bei all den Themen um Bereiche handelt, bei denen wir Offenheit zur Verschiedenheit zeigen wollen. Diese Bereiche könnten zusammengefasst werden, um diesem in diesem Themenbereich mehr Synergien zu nutzen.

Das Wichtigste was aber passieren muss, ist dass die IKÖ oder «Diversity and Inclusion» oder wie es dann heissen mag, generell mehr mit den Stufen-Fachbereichen zusammenarbeiten muss um unsere Themen effektiv in den Pfadialltag zu bringen. Dies geschieht zurzeit leider viel zu wenig. Als besten ersten Ansatz würde sich da die Piostufe anbieten, da die Teilnehmer in Pio-Kursen die nächste Leitergeneration darstellen.

Medienwirksamkeit

Die PBS, und wie wir lernen durften, auch WOSM, haben sehr hoch gesteckte Ziele für die Mitgliederentwicklung. Eine geschickte Werbestrategie würde sich weiterhin positiv auf unsere Mitgliederzahl auswirken.

Vorausgesetzt, das Haltungspapier findet Anklang bei den Vertretern der Kantone und auf der Bundesebene, sollte die PBS damit beginnen, dies auch öffentlich zu zeigen. Dies würde unter anderem mit den bereits im Kapitel zu den «Rainbowscouts» genannten Methoden erreicht werden. Zusätzlich sollte die PBS generell an einer Kampagne arbeiten, um Diversität als Ganzes als «Verkaufsargument» zu zeigen. Mit ansprechenden Flyern, Plakat und vielleicht sogar Fernsehwerbungen sollten wir es schaffen, der Öffentlichkeit zu zeigen, dass bei uns alle Kinder und Jugendlichen mit den verschiedensten sozialen Schichten, Religionen, Sprachregionen, Nationalitäten, Identitäten, Ausrichtungen und Geschlechtern mitmachen können. Dies beschränkt sich hier nicht nur auf LGBT+ sondern auch auf alle anderen Diversity-Projekte welche die PBS inzwischen abdeckt. LGBT+ ist hier bisher das fehlende Puzzlestück und kann separat oder besser als Teil der Bemühungen zur Öffnung der Pfadi für alle Kinder und Jugendlichen in der Schweiz sein.



4. Timeline

Wir schlagen folgendes Vorgehen vor, wie die PBS in Zukunft beim Thema LGBT+ vorgehen soll:

Wann	Wer	Was
Mai 2019	BUKO	Diskussion Vorschlag Konzept und Haltungspapier
2019 - 2020	Arbeitsgruppe IKÖ / Diversity and Inclusion	Verfeinerung Konzept und Haltungspapier, Inputs aus Workshops
November 2019	DV	Verabschiedung Konzept und Haltungspapier
Mai 2020	BUKO	Diskussion Vorschlag Hilfsmittel und Broschüren, Inputs aus Workshops
2020-2021	Arbeitsgruppe IKÖ / Diversity and Inclusion	Ausarbeitung Broschüre(n), Hilfsmittel und Unterlagen. Start der Rainbow Scouts
Mai 2021	BUKO	provisorische Verabschiedung
2021	Arbeitsgruppe	Schlussfassung Konzept, Broschüre(n), Hilfsmittel und Unterlagen
November 2021	DV	Verabschiedung Konzept und Haltungspapier, Broschüre(n), Hilfsmittel und Unterlagen
ab Januar 2022	alle	Konzept gilt, Hilfsmittel und Broschüren vorhanden

Es handelt sich dabei um einen Vorschlag, wie wir den Zeitrahmen sehen, um die Broschüren und Hilfsmittel zu erstellen sowie das Konzept zu verabschieden. Zudem befindet sich die IKÖ zurzeit in einer Phase der Restrukturierung und Neuorientierung. Im 3-Jahres-Plan wird das Thema LGBT+ als eine Priorität gewertet. Das neue Team wird aufgrund dieses Tickets seinen eigenen Zeitplan innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens festlegen.



5. Fazit / Zusammenfassung

5.1 Fazit Kangoroo

Wie anfangs schon erwähnt, steht es im Pfadigesetz [2] bereits geschrieben. «*Wir Pfadi wollen...offen und ehrlich sein, ...Freude suchen und weitergeben, ...andere verstehen und achten*» Dies sind nur drei der Grundsätze welche sich auf dieses Ticket anwenden lassen.

Ich selber bin weder homosexuell, noch habe ich Zweifel daran, dass ich ein Mann bin. Ich bin das, was im Volksmund «normal» genannt wird und werde somit in dieser Beziehung ohne Probleme in der Pfadi akzeptiert. Ich muss mich nicht davor fürchten, dass mich jemand wegen meiner sexuellen Ausrichtung anders behandelt oder gar mobbt. Weshalb sollte ich mich also darum kümmern, dass es Menschen in der Pfadi gibt, welche gemein als «nicht normal» angesehen werden? Weil ich Pfadi bin! Und ich die Werte der Pfadi und auch das Pfadigesetz sehr ernst nehme. Die Pfadi war für mich und Tausende andere stets ein sicherer Ort, an dem ich mich offen ausdrücken und mich verwirklichen konnte. Ich will, dass dies für ganz viele andere ebenfalls so sein kann.

Es wird einige Stolpersteine geben bei der Umsetzung unserer Vorschläge. Einige werden sich davor fürchten dieses Thema anzupacken. Andere werden sich gar dagegen wehren. Doch wir sollten alle «*Schwierigkeiten mit Zuversicht begegnen*» und ich zähle darauf, dass sich viele andere in der PBS, in den Kantonalverbänden, in den Abteilungsleitungen bis hin zum Teilnehmer dies zu Herzen nehmen und bereit sind sich auf neues einzulassen.

Die Erarbeitung dieses Tickets zusammen mit Bär war für mich eine durchwegs positive Erfahrung und ich bin der PBS und der Kursleitung sehr dankbar für die Möglichkeit mich mit diesem sehr grossen und wichtigen gesellschaftlichen Thema zu befassen. Dieses Ticket wurde von uns beiden im Glauben daran erstellt, dass wir die Pfadi damit verbessern und noch offener hinterlassen können als wir sie vorgefunden haben. Den Personen welche ihren Enthusiasmus und Zeit in Zukunft in das Thema LGBT+ oder Diversität als Ganzes in der Pfadi stecken, wünsche ich viel Erfolg und dass dieses Ticket ihnen eine gute Grundlage für die zukünftige Arbeit ist.



5.2 Fazit Bär

Schon im Pfadigesetz steht: «Wir Pfadi wollen: ...andere verstehen und achten». Allein schon deshalb war und ist meine Meinung klar. Für mich sind alle Menschen gleich und die sexuelle Ausrichtung soll sich nicht auf das Mitmachen in der Pfadi auswirken.

Es ist kein einfaches und ein sehr vielseitiges Thema. Ich habe mich für diese Thematik interessiert und mit Kangaroo jemanden gefunden, mit dem ich von Anfang an das Gefühl hatte, dass die Zusammenarbeit funktionieren kann. Als ich mich für dieses Thema interessierte, war ich mir des Umfangs noch nicht bewusst. Es stellte sich jedoch während des Bearbeitens der Themen als umfangreicher und komplexer heraus, als es im ersten Moment aussah. Schon während des Gilwellkurses mussten wir uns auf wenige Themen fokussieren.

Die Schwierigkeit war für mich unter anderem auch, dass ich mich als Heterosexueller in die Situation anderer versetzen musste.

Aus meiner Sicht ist vor allem die Sensibilisierung und das Verständnis aller Seiten füreinander zu fördern. In der Pfadi sollen alle, nach dem Motto: «ich/wir sind Pfadi», willkommen sein, egal welcher Herkunft, welchen Geschlechts, oder welcher sexueller Ausrichtung.



6. Anhang 1, Vorschlag Haltungspapier

6.1 LGBT+ und Geschlechtsidentität in der Pfadi

Was ist LGBT+?

LGBT+ ist die allgemein von der internationalen Gemeinschaft anerkannte Abkürzung, um lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle und Menschen, welche sich nicht zu einem binären Geschlecht, sexuellen oder romantischen Orientierung zugehörig fühlen, zu bezeichnen. Die Bezeichnung LGBT+ ist ein vereinfachter Überbegriff für alle vorher genannten Identitäten und Ausrichtungen.

Unsere Grundhaltung als Pfadibewegung Schweiz

Die Pfadi soll für alle Mitglieder ein vertrauensvolles, freundliches und offenes Umfeld schaffen, in welchem alle sich selber sein können. Ein respektvoller und toleranter Umgang mit der Vielfalt soll gewährleistet werden und Diskriminierungen jeder Art werden abgelehnt. In der Pfadi soll das gesamte Spektrum aller Geschlechtsidentitäten Platz finden.

Auf das ganze Spektrum der Geschlechter sowie der sexuellen und romantischen Orientierungen soll aufmerksam gemacht werden, indem wir unsere Leitenden ausbilden und somit Vorurteile bekämpfen. Leitende sind bewusste Vorbilder und leben den Teilnehmenden Toleranz, Respekt und Achtung vor. Zusätzlich bietet die Pfadi eine Plattform, auf der sich alle Pfadis über diese Themen austauschen, informieren und Rat suchen können.

Ziel ist Chancengleichheit zu bieten, bei der sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität keine Rolle spielen und gegenseitiger Respekt und Anerkennung gefördert werden.

7. Anhang 2, WOSM Vorlagen

7.1 Diversity and Inclusion Broschüre

Vorderseite



Rückseite



7.2 Diversity and Inclusion Flyer / Sticker



7.3 Diversity and Inclusion Poster

Beispiel 1



**Diversity takes many forms,
Scouting includes them all!**

Beispiel 2

Different, but the same.

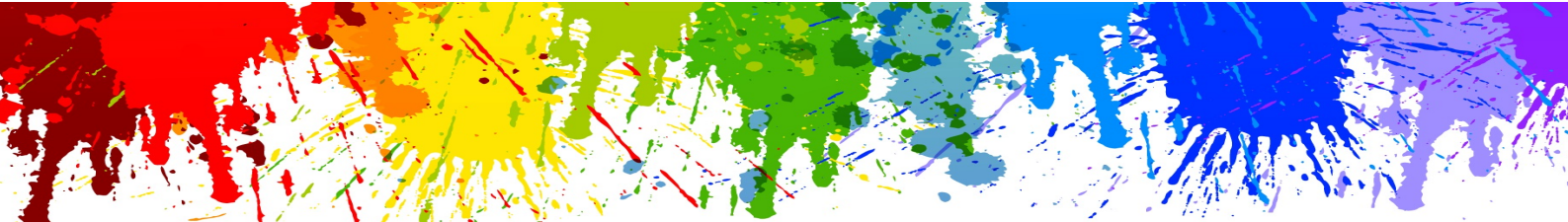


Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua. Ut enim ad minim veniam, quis nostrud exercitation ullamco laboris nisi ut aliquip ex ea commodo consequat. Duis aute irure dolor in reprehenderit in voluptate velit esse cillum dolore eu fugiat nulla pariatur.



8. Anhang 3, Quellenangaben

- [1] Aufgabenstellung Gilwell 2018, «LGBT Identitäten in der Pfadibewegung Schweiz»
- [2] PBS, Pfadiprofil, Ausgabe 2011, Kap. 3.3 S.30, Kap 3.4 S.35, Kap. 3.5 S.42
- [3] PBS, Leitbild der Pfadi in der Schweiz
- [4] PBS, Who is who
- [5] SAJV, Gleichwertigkeit, Vielfältigkeit und Freiheit: Chancengleichheit für alle Menschen jeden Geschlechts!
- [6] SAJV; Young and Equal: Chancengleichheit, Entfaltungsmöglichkeiten und gleiche Rechte für alle.
- [7] WAGGGS, Gender and Diversity Mainstreaming Toolkit
- [8] Jungwacht Blauring, Haltungspapier Gender
- [9] <http://bibli.eeudf.org/documents/revues-speciales-sexualites/>
- [10] Haltungspapier LGBT+ Pfadi Zürich
- [11] Interviews mit LGBT+ Pfadis, die Namen der Personen werden hier nicht aufgelistet.
- [12] Interview mit ProKom (Lennon / Pamina) und Briggeler am 7.11.2018
- [13] Interviews mit Kantonsleitern, die Namen der Personen werden hier nicht aufgelistet.
- [14] Rainbow Scouting Austria www.rainbowscouting.at
- [15] GLL – das andere Schulprojekt www.gll.ch



Ich bin ein/e
~~heterosexuelle/r~~
~~homosexuelle/r~~
~~bisexuelle/r~~
~~transgender~~
~~intersexuelle/r~~
~~non-binäre/r~~
Pfadi